

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia



1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika- art. 52 k.p
2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika- art. 53 k.p.
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika- art. 55 k.p.



Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
1. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.



- ❖ Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika **nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca** od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- ❖ Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy **po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej**, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- ❖ W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, **nie później jednak niż w ciągu 3 dni.**



- forma pisemna
- pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu (14 dni)
- konsultacja z organizacją związkową
- rozwiązanie z chwilą zapoznania się z oświadczeniem (lub możliwością zapoznania się z nim)
- podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy



Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych-przykłady:

1. naruszenie interesu pracodawcy
2. zawinienie
3. naruszenie dyscypliny
4. zakłócenie porządku
5. niedobór
6. naruszenie dbałości
7. naruszenia na stanowiskach kierowniczych
8. naruszenia w zakresie ubezpieczenia społecznego
9. porzucenie pracy



Naruszenie interesu pracodawcy

❖ Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności danej sprawy.

Np. jednorazowe nieusprawiedliwione niestawienie się do pracy np. aktora z powodu czego odwołano przedstawienie lub kierowcy autobusu, który z tego powodu nie wyjechał na trasę, spełnia warunki możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy z winy pracownika, czyli odstąpienia przez pracodawcę od kontynuowania umowy.

Naruszony bowiem został z winy pracownika istotny interes pracodawcy w ważnej sprawie.



❖ Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną

(wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

❖ Może polegać na działaniu lub zaniechaniu.

O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody

(wyr. SN z 15.4.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz. 467).



Lekkie a powtarzające się przewinienia pracownika

nie podlegają zsumowaniu,

np. częste lub kilkakrotne spóźnienia się do pracy stanowią,

poza podstawą do wyciągnięcia konsekwencji w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracownika,

tylko uzasadnienie wypowiedzenia.

Każde z nich bowiem nie spełnia warunku ciężkości oraz wymaganej ważności.



Zasadniczo naruszenie musi się łączyć bezpośrednio z wykonywaniem pracy,
ale w określonych sytuacjach i zawodach wymagających szczególnego zaufania podstawą
rozwiązania może być również
zachowanie się pracownika poza pracą,
np. nauczyciela, urzędnika państwowego,
gdy wskutek takiego zachowania się nie można żądać od pracodawcy, aby kontynuował stosunek
pracy.



Zawinienie

Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być:

- szczególnego rodzaju, **zawinione** uchybienia pracownicze,
- które spowodowały **zagrożenie interesów lub**
- **istotną szkodę** w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396).

Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi:

- **niesumienność** bądź
- **nierzetelność** lub
- **nieuczciwość** albo
- **nielojalność** powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy.



Zwykłe zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

(wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 268).

Usiłowanie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p.

(wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 362/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 504 z krytyczną glosą *A. Sobczyk*, PiZS 1999, Nr 7-8, s. 57).



Naruszenie dyscypliny

- ❖ Stawienie się pracownika w stanie nietrzeźwym, po spożyciu alkoholu lub też spożywanie go w czasie pracy, (również środki odurzające lub substancje psychotropowe (narkotyzujące);
- ❖ Nietrzeźwość pracownika, nawet jednorazowa, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

(wyr. SN z 18.5.1983 r., I PRN 74/83, OSPiKA 1984, Nr 6, poz. 136; z 14.1.1976 r., I PR 158/75, OSNCP 1976, Nr 9, poz. 205).



Zakłócenie porządku

- ❖ Zakłócenie przez pracownika **spokoju i ustalonego porządku w dziedzinie ochrony zakładu, i jego mienia** na terenie zakładu pracy, także poza czasem pracy tego pracownika, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków.

(wyr. SN z 20.3.1979 r., I PRN 23/79, OSNCP 1979, Nr 10, poz. 198)

- ❖ Podobnie zakłócenie spokoju i porządku w miejscu pracy oraz **lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji, odmowa wykonania polecenia** oraz samowolne zabranie kluczy, pieczętek i dokumentów stanowi ciężkie naruszenie obowiązków.

(wyr. SN z 11.6.1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, Nr 10, poz. 297).



❖ Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia (wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 416/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 596), przy czym pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem, nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia.

❖ Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, (wyr. SN z 12.6.1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, Nr 11, poz. 323), również bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych.

(wyr. SN z 3.4.1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 465),

❖ Zawinione niewykonanie polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim.

(wyr. SN z 10.5.2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 619)



Niedobór

- ❖ Ciężkie naruszenie stanowi udzielenie przez kierownika sklepu pomocy do zbycia przywłaszczonych przez inną osobę (magazyniera, konwojenta itd.) nadwyżek towarowych, polegające na przyjęciu towaru do sklepu bez dokumentacji oraz na wydaniu za ten towar pieniędzy pochodzących z utargu.
- ❖ Spóźnione, bez usprawiedliwienia, zawiadomienie pracodawcy o kradzieży powierzonego samochodu uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (wyr. SN z 13.3.1997 r., I PKN 38/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 72).



Naruszenie dbałości

- ❖ Użytkowanie bez wiedzy i zgody pracodawcy sprzętów z jego zakładu w prywatnym sklepie współmałżonka pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku ochrony mienia pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4) – (zob. wyr. SN z 24.2.1998 r., I PKN 547/97, OSNAPiUS 1999, Nr 4, poz. 119.).
- ❖ Odnosi się to również do "pożyczania" z kasy sklepu, przy czym na ocenę takiego zachowania nie ma wpływu zwracanie pożyczki ani to, że taką praktykę stosowali inni pracownicy.

(wyr. SN z 26.6.1998 r., I PKN 214/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 460).
- ❖ Zorganizowanie przejścia kilku pracowników do konkurencyjnego pracodawcy może stanowić podstawę rozwiązania umowy - art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

(wyr. SN z 5.4.2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006, Nr 1-2, poz. 3).



Naruszenia na stanowiskach kierowniczych

❖ Świadczenie przez radcę prawnego prywatnych usług prawniczych w czasie pracy przeznaczonym na obsługę pracodawcy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyr. SN z 8.5.1997 r., I PKN 129/97, OSNAPiUS 1998, Nr 6, poz. 177), podobnie innych czynności (wyr. SN z 5.6.2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, Nr 15-16, poz. 212).

❖ Naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest równoznaczne z naruszeniem obowiązków pracowniczych

(wyr. SN z 22.9.1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977, Nr 4, poz. 81).

❖ Ublżanie współpracownikom przez pracownika na kierowniczym stanowisku może stanowić podstawę art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

(wyr. SN 29.6.2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006, Nr 9-10, poz. 149).



Naruszenia w zakresie ubezpieczenia społecznego

- ❖ Podejmowanie czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ godzi w dobro pracodawcy (wyr. SN z 1.7.1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000, Nr 18, poz. 690, z omówieniem w PiZS 1999, Nr 12, s. 38).
- ❖ Nadużycie stanowi w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego: wykonywanie pracy na innej budowie (wyr. OSPiUS w Poznaniu z 28.1.1976 r., I P 49/76, Sł. Prac. 1976, Nr 4, s. 37),
- ❖ Udział w wycieczce zagranicznej (wyr. SN z 13.6.1985 r., I PR 37/85, OSNCP 1986, Nr 4, poz. 58). (art. 52 § 1 pkt 1) – (zob. wyr. SN z 13.11.1991 r., I PRN 51/91, OSA 1992, Nr 11, poz. 4).



Porzucenie pracy

W aktualnym stanie prawnym jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt 1, wobec skreślenia przez dokonaną w 1996 r. nowelizację art. 64 i 65, które regulowały przypadek porzucenia pracy przez pracownika.

Powoduje to nałożenie na pracodawcę obowiązku zachowania trybu rozwiązania umowy o pracę ustalonego art. 52 k.p.



Popelnienie przestępstwa

Artykuł 52 § 1 pkt 2 przewiduje możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w razie popelnienia przez pracownika przestępstwa ściganego w trybie postępowania karnego **(tj. z wyłączeniem popelnienia wykroczeń)**.

Uzależnione od łącznego spełnienia trzech warunków:

- 1) przestępstwo musi być popelnione w czasie trwania zatrudnienia, a nie wcześniej;
- 2) musi uniemożliwiać pracownikowi dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku;
- 3) musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem.



Popelnienie przestępstwa

- przepis nie określa w sposób sztywny rodzaju przestępstwa,
- rozwiązanie może nastąpić niezależnie od tego,
 - czy jest to przestępstwo na szkodę pracodawcy,
 - czy jest to przestępstwo na szkodę osoby trzeciej,
 - czy szkoda pozostaje w związku z pracą,

jeśli tylko uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku.



Gdy istnieje **tylko podejrzenie** popełnienia przestępstwa, brak jest podstaw do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

W wielu zawodach, zwłaszcza **wymagających szczególnego zaufania**, np. w stosunku do osób materialnie odpowiedzialnych, nauczycieli i wychowawców, różnego rodzaju kontrolerów i osób na stanowiskach kierowniczych, popełnienie przestępstwa niezwiązanego z pracą powoduje, iż nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania stosunku pracy, w wyniku czego jest on uprawniony do rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.



Zawiniona utrata uprawnień

Dotyczy wąskiego grona pracowników, których praca wymaga określonych przez prawo uprawnień, np.

- kierowców,
- operatorów określonych maszyn i urządzeń,
- projektantów i budowniczych,
- pracowników dozoru górniczego,
- fachowych pracowników opieki zdrowotnej.

Warunek: zawinienie, które spowodowało utratę uprawnień.



Zawiniona utrata uprawnień

Utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień:

- z własnej winy,
- wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych lub
- wskutek popełnienia wykroczenia lub przestępstwa, ale
- decyduje o tym nie sam zawiniony czyn pracownika,
- a stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień, polegające na pozbawieniu pracownika tych uprawnień dokonane jest przez odpowiedni organ.
- (wyr. SN z 26.10.1984 r., I PRN 142/84, OSNCP 1985, Nr 7, poz. 99).



- ❖ Dlatego też jeśli kierowca utracił prawo jazdy nie ze swej winy, a wskutek np. osłabienia wzroku, rozpatrywane postanowienie Kodeksu nie może znaleźć zastosowania, a pracodawcy pozostaje tylko możliwość dokonania wypowiedzenia, które z tego powodu będzie uzasadnione.
- ❖ Zatrzymanie prawa jazdy kierowcy jest tylko zawieszeniem prawa wykonywania obowiązków, dlatego też na ten czas pracodawca powinien temu pracownikowi powierzyć inną pracę niż określona w umowie o pracę w trybie art. 42 § 4.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika- art. 53 k.p

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a. dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić:

- w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku,
- w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku,
- po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracodawca powinien **w miarę możliwości** ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 k.p.)

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli:

- 1) zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
- 2) pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.



W takim przypadku pracownikowi przysługuje:

- odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,
 - a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.
-
- ❖ Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.
 - ❖ Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

